

EL RECUADRO

La CEOE y los sindicatos CC.OO y UGT firmaron en mayo el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) para el período 2023- 2025. Fruto del diálogo social bilateral entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, el nuevo AENC viene, una vez más, a aportar un marco de certeza y referencia a los negociadores de los convenios colectivos sobre la regulación de determinadas materias laborales en los próximos convenios colectivos a negociar en dicho período temporal.

En este AENC, como en los anteriores, no se regulan directamente condiciones de trabajo, no se trata de acuerdos normativos jurídicamente vinculantes, a pesar de su publicación en el BOE. No obstante, desde su carácter obligacional los interlocutores sociales indican y recomiendan en qué dirección y términos puede acordarse el incremento de los salarios para proteger el poder adquisitivo de los trabajadores, preservando la competitividad de las empresas, y ello teniendo siempre en cuenta que la aplicación de las directrices del V AENC deben adaptarse a las circunstancias de cada sector o empresa, ya que la diversidad es la norma, en cuanto a “crecimiento, resultados o incidencia del impacto del incremento del SMI” (que en los últimos cinco años subió un 47%).

A diferencia del IV AENC, que había finalizado el 31.12.2020 en plena pandemia, y sin que fuera posible el acuerdo en 2021 y 2022, CEOE, CC.OO y UGT en esta ocasión han sabido pactar un acuerdo para el período 2023-2025, recomendando a los negociadores en sus respectivos ámbitos y sin perder su autonomía, la negociación de un conjunto de materias, algunas de ellas ya presentes en anteriores AENC, como la relativa a la vigencia y ordenación del proceso negociador, comisiones paritarias y sistemas de solución autónoma de conflictos laborales, el empleo y la contratación, la jubilación parcial y flexible, la formación y cualificación profesional, la retribución, la incapacidad temporal por contingencias comunes, la seguridad y salud en el trabajo, la flexibilidad interna y la igualdad, además de materias nuevas como el teletrabajo, la discapacidad, la diversidad y derechos (LGTBI), la violencia sexual y de género, y la transición tecnológica, digital y ecológica.

En materia salarial, de acuerdo con las directrices señaladas más arriba, los salarios negociados en los próximos años deberían incrementarse en el 4% en 2023, el 3% en 2024 y el 3% en 2025. A la finalización de cada uno de esos años, si el IPC interanual superara el porcentaje pactado, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% sin efectos retroactivos, solo como base de cálculo de las tablas del año siguiente.

Las organizaciones firmantes consideran conveniente fomentar una materia llamada a ser clave en la negociación futura de los convenios, como será el Plan de Pensiones de Empleo, como medida de ahorro a largo plazo de carácter finalista y de complemento de las pensiones públicas. Igualmente, muestran su preocupación por los indicadores de incapacidad temporal por contingencias comunes, ya que esta es la principal causa de la alta tasa de absentismo que tenemos en España, el 5,1% en el cuarto trimestre de 2022. La ITCC es la situación en la que se encuentran los trabajadores impedidos temporalmente para trabajar, debido a enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo.

Sobre esta cuestión, empresarios y sindicatos consideran que el aprovechamiento de los recursos de las Mutuas contribuye al objetivo de mejorar los tiempos de espera, la atención sanitaria y la recuperación de la salud de las personas trabajadoras, por lo que instan a las administraciones con competencias en la materia a desarrollar convenios con dichas Mutuas, encaminados a realizar pruebas diagnósticas y tratamientos terapéuticos y rehabilitadores en procesos de ITCC de origen traumatológico. También, instan a la activación de ámbitos tripartitos nacionales y autonómicos para analizar la IT, su seguimiento, incidencia y duración de los procesos, así como, a estudiar el impacto que la respuesta del Sistema Nacional de Salud tiene en los procesos y establecer líneas de actuación para corregir el absentismo.

En definitiva, el nuevo AENC, como los anteriores, contribuirá sin duda a encauzar la negociación de los convenios en términos de moderación, aminorando la conflictividad y facilitando la solución de las legítimas reivindicaciones sindicales y empresariales.